

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

อาทิตยา เป็ยถนอม วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)*

ยุวณูช ลัตยสมบุรณ์ วท.ค. (เวชศาสตร์ชุมชน)**

ภูษิตา อินทรประสงค์ พบ.ค. (การบริหารการพัฒนา)***

จุฑาธิป สีลบุตร ปร.ค. (คณิตศาสตร์)****

* กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก โรงพยาบาลราชบุรี

** ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** ภาควิชาการจัดการระบบสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

**** ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วันรับ:	4 ก.พ. 2564
วันแก้ไข:	23 มี.ค. 2564
วันตอบรับ:	3 เม.ย. 2564

บทคัดย่อ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 250 คน จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 490 คนคิดเป็นร้อยละ 85.91 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2559 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2560 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี Cronbach's alpha coefficient กำหนดค่าความเชื่อมั่นยอมรับที่ >0.7 ขึ้นไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิง-พรรณนา สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และการถดถอยพหุด้วยวิธี Enter ผลการศึกษาพบว่า นักเทคนิค-การแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง (Mean=3.65±0.64) คุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.77±0.51) และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง (Mean=3.49±0.39) คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r=0.346$, $r=0.734$, $p<0.05$) และสองตัวแปรนี้ร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 54.1 (Adjusted $R^2=0.541$, $p<0.05$) มีข้อเสนอแนะให้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้ หัวหน้างานควรสนับสนุนช่วยเหลือและแก้ปัญหาในงาน รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; คุณลักษณะงาน; บรรยากาศองค์การ; นักเทคนิคการแพทย์

บทนำ

เทคนิคการแพทย์เป็นวิชาชีพที่ให้บริการในการสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพ โดยอาศัยความรู้เฉพาะทางในการปฏิบัติงาน มีความหมายตามพระราช-

บัญญัติวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ พ.ศ. 2547 ให้ความหมายว่า วิชาชีพที่กระทำต่อมนุษย์เพื่อให้ได้สิ่งตัวอย่างทางการแพทย์ และการดำเนินการโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการตรวจ ทดสอบ วิเคราะห์ วิจัย และ

การรายงานผลการตรวจเพื่อการวินิจฉัย การติดตามการรักษา การพยากรณ์โรค และการป้องกันโรค หรือเพื่อประเมินภาวะสุขภาพ⁽¹⁾ นอกจากนี้ ภารกิจของนักเทคนิคการแพทย์ในการให้บริการยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพการให้บริการด้านเทคนิคการแพทย์เพื่อสนับสนุนการให้บริการตามทิศทางการจัดระบบทางสุขภาพ (service plan) ที่ครอบคลุม 4 มิติ คือ พัฒนาระบบการบริการ จัดซื้อวัสดุวิทยาศาสตร์การแพทย์ พัฒนาห้องปฏิบัติการให้มีคุณภาพมาตรฐาน พัฒนาระบบเครือข่ายห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และพัฒนาระบบสารสนเทศและงานวิจัย ข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการนิเทศ ควบคุม กำกับของเครือข่าย ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขระบุว่า ประเทศไทยมีจำนวนโรงพยาบาลทั้งหมดในเขตเครือข่ายบริการสาธารณสุขจำนวน 890 แห่ง แต่มีจำนวนโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเทคนิคการแพทย์ถึง 114 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.81 ในการหาอัตราบุคลากรมาทำงานในห้องปฏิบัติการต้องรอตตามรอบเวลา การบรรจุพนักงานของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้ผู้ที่ยังคงปฏิบัติงานต้องรับภาระงานต่อคนเพิ่มขึ้น เมื่อหน่วยงานขาดอัตรากำลัง ส่งผลมีความตึงเครียดจากงาน ลดความพึงพอใจในงาน บั่นทอนกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลลดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานของนักเทคนิคการแพทย์ได้ ปัจจัยเสี่ยงของความเครียดในการทำงาน⁽²⁾ คือ ลักษณะการทำงานเป็นเวรผลัดต่อเนื่องเป็นเวลานานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้ ความเครียดจากการทำงานสูงมีความสัมพันธ์กับการบาดเจ็บ ถูกเข็มทิ่มตำ การบาดเจ็บจากของมีคม และเจ็บป่วยด้วยโรคกระดูกและกล้ามเนื้อ ซึ่งในบางครั้งอาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของนักเทคนิคการแพทย์ คุณลักษณะงาน⁽³⁾ และบรรยากาศองค์กร⁽⁴⁾ เป็นปัจจัยที่เป็นสภาวะปัจจุบันในองค์กรที่เกิดขึ้น และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะบุคลากรต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเอง โดยในการทำงานนั้นบุคลากรต้องปฏิบัติงานอยู่

ภายใต้โครงสร้างขององค์กร และต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทุกคนสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลของงาน⁽³⁾ จะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ลดความตึงเครียด มีกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความสุขและทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร เพราะจะสามารถจูงใจและคงรักษาพนักงานไว้ในองค์กร เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพที่ดีเช่นกัน

คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร และมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรในบุคลากรสุขภาพวิชาชีพอื่นๆ ที่ทำงานในโรงพยาบาล แต่เนื่องจากการศึกษาวิจัยสถานการณ์คุณภาพชีวิตของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ในประเทศไทยในระยะ 5 ปีที่ผ่านมาไม่พบข้อมูล จึงเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักเทคนิคการแพทย์ที่ยังคงปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยใช้แนวคิดของ Larr DV⁽⁵⁾ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลต่อไป การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบตัดขวาง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักเทคนิคการ-

แพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ 490 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการหาจำนวนตัวอย่างของ Cochran⁽⁶⁾ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต่ำสุดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ 206 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในกรณีได้รับแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบตามจำนวนและการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20.0⁽⁷⁾ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่า 246 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสัดส่วน (proportional random sampling) โดยคำนวณสัดส่วนของจำนวนโรงพยาบาล แต่ละภาค ในสัดส่วน 1 ต่อ 2 จับฉลากเลือกชื่อโรงพยาบาลเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย กำหนดให้นักเทคนิคการแพทย์ทั้งหมดในแต่ละโรงพยาบาลเป็นกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2559 ถึง 31 ธันวาคม 2560 เกณฑ์ในการคัดเลือกคือนักเทคนิคการแพทย์ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างน้อย 6 เดือน ในโรงพยาบาลศูนย์ และสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย เกณฑ์ในการคัดออกคือนักเทคนิคการแพทย์ที่ไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ และไม่ได้ปฏิบัติงานในระหว่างช่วงเวลาเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ และแบบปลายปิด ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ส่วนที่ 3 คุณลักษณะงาน โดยลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ จำนวน 18 ข้อ ส่วนที่ 4 บรรยากาศองค์การ ลักษณะ ข้อกำหนดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (กำหนดค่าความเชื่อมั่นยอมรับที่ >0.7 ขึ้นไป) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค⁽⁸⁾ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 0.80 คุณลักษณะงานเท่ากับ 0.72 และบรรยากาศองค์การเท่ากับ 0.71 โดยแบบสอบถามทั้งหมดจัดส่งทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ อัตราร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุปข้อมูลด้านส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้ Pearson's product moment correlation ใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) ของ Munro BH⁽⁹⁾ แบ่งระดับความสัมพันธ์เป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำมาก $r=0.00-0.25$ ระดับต่ำ $r=0.26-0.49$ ระดับปานกลาง $r=0.50-0.69$ ระดับสูง $r=0.70-0.89$ และระดับสูงมาก $r=0.90-1.00$ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุด้วยวิธี Enter method เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัย โครงการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับคำประกาศเฮลซิงกิ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามเอกสารรับรองเลขที่ MUPH 2016-123

ผลการศึกษา

นักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายร้อยละ 84.8 และมีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี ร้อยละ 52.8 มีอายุเฉลี่ย 31.2 ปี มีสถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 62.2 รองลงมา คือ สมรส (คู่ อยู่ด้วยกัน) ร้อยละ 32.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 88.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 48.0 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 54.8 โดยเฉลี่ยแล้วนักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติงานนอกเวลา 83.23 ชั่วโมงต่อเดือน ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.65 ± 0.64) เมื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

พิจารณาในรายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจในการทำงาน และอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ที่ดีโดยทั่วไป ด้านการควบคุมงานที่ทำ และด้านสภาพแวดล้อมในงานที่ทำ อยู่ในระดับสูง (Mean=4.15, 3.67, 3.56 และ 3.54 SD=0.61, 0.64, 0.72 และ 1.01) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

คุณลักษณะงานของนักเทคนิคการแพทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.77±0.51) ถ้าพิจารณาคุณลักษณะงานตามรายด้านมี 4 ด้านจากทั้งหมด 5 ด้าน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลป้อนกลับ (Mean=4.34, 3.77, 3.72, 3.46 ตามลำดับ) ส่วนด้านความเป็นอิสระของงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (Mean=3.32)

บรรยากาศองค์การของนักเทคนิคการแพทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.76 SD=0.356) ถ้าพิจารณาบรรยากาศองค์การตามรายด้านจากทั้งหมด 5 ด้าน มี 4 ด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ด้านเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean=4.08) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านแบบของความเป็นผู้นำ และด้านขนาดและโครงสร้าง (Mean=3.84, 3.70 และ 3.58) ตามลำดับ ส่วนด้านความซับซ้อนของระบบงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.18) (ตารางที่ 2)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์แบ่งระดับความสัมพันธ์เป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำมาก r=0.00-0.25 ระดับต่ำ r=0.26-0.49 ระดับปานกลาง r=0.50-0.69 ระดับสูง r=0.70-0.89 และระดับสูงมาก r=0.90-1.00 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.346, p<0.05) และบรรยากาศองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.734, p<0.05) (ตารางที่ 3 และ 4)

เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการร่วมกันอธิบายความผันแปรของปัจจัยคุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ ในโรงพยาบาลศูนย์ โดยก่อนนำตัวแปรเข้าในสมการวิเคราะห์ผู้วิจัยตรวจสอบและพิจารณา Multicollinearity โดยใช้เกณฑ์ ค่า VIF <10 และ Tolerance <0.01 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง จึงนำตัวแปรเข้าร่วมในสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุโดยวิธี Enter method พบว่า

ตารางที่ 1 ระดับคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ ในโรงพยาบาลศูนย์ในภาพรวม และรายด้าน (n = 250)

	Mean	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน										ระดับค่าเฉลี่ย
			ต่ำมาก		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		สูงมาก		
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	3.65	0.64	0	0.0	13	5.2	72	28.8	154	61.6	11	4.4	สูง
ด้านความพึงพอใจในการทำงานและอาชีพ	4.15	0.61	0	0.0	1	0.4	29	11.6	152	60.8	68	27.2	สูง
ด้านความเป็นอยู่ที่ดีโดยทั่วไป	3.67	0.64	0	0.0	5	2.0	90	36.0	137	54.8	18	7.2	สูง
ด้านความเครียดในงานที่ทำ	2.63	0.98	33	13.2	80	32.0	88	35.2	44	17.6	5	2.0	ปานกลาง
ด้านการควบคุมงานที่ทำ	3.56	0.72	4	1.6	14	5.6	77	30.8	148	59.2	7	2.8	สูง
ด้านการเชื่อมต่อระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่บ้าน	3.28	0.97	18	7.2	20	8.0	104	41.6	91	36.4	17	6.8	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในงานที่ทำ	3.54	1.01	14	5.6	24	9.6	54	21.6	128	51.2	30	12.0	สูง

ตารางที่ 2 ระดับคุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ในภาพรวม และรายด้าน (n=250)

ตัวแปร	Mean	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน										ระดับค่าเฉลี่ย
			ต่ำมาก		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		สูงมาก		
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
คุณลักษณะงาน													
คุณลักษณะงานภาพรวม	3.77	0.51	0	0.0	1	0.4	65	26.0	175	70.0	9	3.6	ปานกลาง
ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.77	0.73	0	0.0	12	4.8	66	26.4	140	56.0	32	12.8	ปานกลาง
ด้านเอกลักษณ์ของงาน	3.72	0.71	0	0.0	17	6.8	57	22.8	156	62.4	20	8.0	ปานกลาง
ด้านความสำคัญของงาน	4.34	0.73	0	0.0	7	2.8	17	6.8	111	44.4	115	46.0	ปานกลาง
ด้านความเป็นอิสระของงาน	3.32	0.88	1	0.4	50	20.0	81	32.4	103	41.2	15	6.0	ต่ำ
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.46	0.62	0	0.0	6	2.4	133	53.2	100	40	11	4.4	ปานกลาง
บรรยากาศองค์การ													
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.76	0.56	17	6.8	157	62.8	76	30.4	0	0.0	0	0.0	สูง
ด้านขนาดและโครงสร้าง	3.58	0.87	40	16.0	91	36.4	94	37.6	25	10.0	0	0.0	สูง
ด้านแบบของความเป็นผู้นำ	3.70	0.87	39	15.6	123	49.2	69	27.6	13	5.2	6	2.4	สูง
ด้านความซับซ้อนของระบบงาน	3.18	0.84	16	6.4	59	23.6	137	54.8	30	12.0	8	3.2	ปานกลาง
ด้านเป้าหมาย	4.08	0.73	72	28.8	135	54.0	37	14.8	5	2.0	1	0.4	สูง
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	3.84	0.82	53	21.2	121	48.4	60	24.0	16	6.4	0	0.0	สูง

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานของนักเทคนิคการแพทย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ ในโรงพยาบาลศูนย์ (n=250)

ตัวแปร	Y	X1	X11	X12	X13	X14	X15
Y	1.000						
X1	0.360*	1.000					
X11	0.227*	0.699*	1.000				
X12	0.038	0.627*	0.307*	1.000			
X13	0.108	0.585*	0.390*	0.287*	1.000		
X14	0.246*	0.540*	0.206*	0.253*	0.219*	1.000	
X15	0.361*	0.633*	0.433*	0.328*	0.205*	0.018	1.000

หมายเหตุ Y = คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์
 X1 = คุณลักษณะงานของนักเทคนิคการแพทย์ ในโรงพยาบาลศูนย์โดยรวม
 X11 = คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ
 X12 = คุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงาน
 X13 = คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน
 X14 = คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระของงาน
 X15 = คุณลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงาน

* p<0.05

คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของนักเทคนิคการแพทย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ (n = 250)

ตัวแปร	Y	X2	X21	X22	X23	X24	X25
Y	1.000						
X2	0.734*	1.000					
X21	0.075	0.314*	1.000				
X22	0.611*	0.758*	-0.024	1.000			
X23	-0.002	0.434*	0.163*	0.238*	1.000		
X24	0.756*	0.798*	0.072	0.548*	0.024	1.000	
X25	0.734*	0.708*	-0.026	0.497*	0.126*	0.706*	1.000

หมายเหตุ Y = คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์
 X2 = บรรยากาศองค์การของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์โดยรวม
 X21 = บรรยากาศองค์การด้านขนาดและโครงสร้าง
 X22 = บรรยากาศองค์การด้านแบบของความเป็นผู้นำ
 X23 = บรรยากาศองค์การด้านความซับซ้อนของระบบงาน
 X24 = บรรยากาศองค์การด้านเป้าหมาย
 X25 = บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
 * p<0.05

คุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อนำตัวแปรโดยรวมของคุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การเข้าในสมการ พบว่า สมการสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ โดยบรรยากาศองค์การโดยรวมเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r < 0.001$) โดยสามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 54.1 (Adjusted $R^2 = 0.541$) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณระหว่างคุณลักษณะงานของนักเทคนิคการแพทย์และบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ (n = 250)

ตัวแปร	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	p-value	r
	B	Std error	β			
ค่าคงที่	0.385	0.189		2.034	0.043	
คุณลักษณะงาน	0.068	0.039	0.080	1.752	0.081	0.360
บรรยากาศองค์การ	0.828	0.054	0.707	15.455	<0.001	0.734

$R^2 = 0.545$, Adjusted $R^2 = 0.541$, $F = 147.919$, $p < 0.05$

วิจารณ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของเทคนิคการแพทย์โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง (Mean=3.65, SD=0.64) โดยรายด้าน 4 ด้านจาก 6 ด้าน ที่อยู่ในระดับสูง หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เนื่องมาจากมีความพึงพอใจในงานและอาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีส่วนร่วมในการควบคุมงานที่รับผิดชอบ และมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี แต่ยังมีคุณภาพชีวิตการทำงานบางด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ยังค่อนข้างไม่ดี คือ ด้านการเชื่อมต่อกันระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่บ้าน และด้านการมีความเครียดในงานที่ทำ ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลวิจัยในโรงพยาบาลศิริราช ของกรวรรณ พรินทรากุล⁽¹⁰⁾ ซึ่งวิจัยในโรงพยาบาลตติยภูมิขนาดใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ ในโรงพยาบาลศิริราช อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงพยาบาลที่วิจัยและคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการได้แก่ นักเทคนิคการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์ และเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ซึ่งแตกต่างกันกับการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างศึกษาเฉพาะกลุ่มนักเทคนิคการแพทย์ ในบริบทโรงพยาบาลศูนย์ และผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในประเทศอิหร่านของ Dargahi H และ Yazdi KH.⁽¹¹⁾ วิจัยคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 65 คน จากโรงพยาบาล 15 แห่ง พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการร้อยละ 79.7 ไม่พึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทสถานที่ศึกษาแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยคุณลักษณะงานของนักเทคนิคการแพทย์ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.77, SD=0.51) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.346$, $p<0.05$) แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะงานของนักเทคนิคการแพทย์ยังค่อนข้างไม่ดี โดยรายด้าน 4 ด้านจาก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า คุณลักษณะงานของนักเทคนิคการแพทย์ยังมีการได้รับข้อมูลป้อนกลับจาก

ผลงานน้อยในเรื่องข้อมูลผลการประเมินการทำงาน การทำงานในห้องปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่มีหลายขั้นตอน การทำงานที่เป็นอิสระน้อยในเรื่องการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือวิเคราะห์ที่ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะสูงขึ้นเมื่อคุณลักษณะงานมีคะแนนสูงขึ้น แต่เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นหลายปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตที่เป็นผลจากคุณลักษณะงานที่พบจึงอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวรรณ พรินทรากุล⁽¹⁰⁾ ที่พบว่า คุณลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์โรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) และจุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง⁽¹²⁾ ศึกษาในพยาบาลประจำการ สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่านักเทคนิคการแพทย์มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง (Mean=3.49, SD=0.39) และบรรยากาศองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.670$, $p<0.05$) เนื่องจากมีบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ดี ด้านเป้าหมายขององค์การของโรงพยาบาลมีความชัดเจน หน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์การ ด้านสวัสดิการของผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสารมีการสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน ทำให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง จึงนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดี มีความคิดเห็นที่ดีต่อการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Forehand GA และ Gilmer BVH⁽⁴⁾ ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งแวดล้อมทั้งหลายในการ

ทำงานของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันภายในองค์การ การมีบรรยากาศองค์การที่ดีจึงพบว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามไปด้วย แต่ในวิจัยนี้ พบว่า ยังมีบรรยากาศองค์การด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านขนาดและโครงสร้าง และด้านความซับซ้อนของระบบงาน เนื่องมาจากโรงพยาบาลศูนย์เป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างองค์การขนาดใหญ่มีสายการบังคับบัญชาซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว และเป็นงานที่มีความซับซ้อนกับงานในหน้าที่ของหน่วยงานอื่น มีผลกระทบต่อการทำงานและความรับผิดชอบในงานของตนเอง ทำให้มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยการรับรู้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อบุคลากรและมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงาน หากสามารถลดความซับซ้อนในงานได้จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของนักเทคนิคการแพทย์ และการทบทวนวรรณกรรมไม่พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ ที่ใช้เครื่องมือในลักษณะเดียวกันมาก่อน จึงเทียบเคียงกับผลวิจัยจากงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ ($p > 0.05$) สอดคล้องกับเอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ⁽¹⁵⁾ ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ผลวิจัยของสมบุรณ์ บุหลันเหลี่ยมวงศ์⁽¹⁴⁾ พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ ($p > 0.05$) แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ประเทศอิหร่าน Dargahi H, Yazdi KH.⁽¹¹⁾ วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในห้องปฏิบัติการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจำนวน 65 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 80.0 ไม่พึงพอใจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

บริบทของต่างประเทศและลักษณะโรงพยาบาลที่เป็นสถานที่ศึกษาวิจัยมีความแตกต่างกันกับการศึกษานี้

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านคุณลักษณะงาน โดยงานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ทางวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ จำเป็นต้องใช้ทักษะประสบการณ์ ความชำนาญหลากหลายด้าน ส่งผลให้เกิดความเครียดในงานได้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้งานใหม่ๆ เพื่อลดความจำเจในการทำงาน โดยจัดตารางการทำงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น โดยมีผู้บริหารคอยให้คำแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ด้านบรรยากาศองค์การ ด้วยโครงสร้างขององค์การที่มีขนาดใหญ่ อาจทำให้มีระบบงานที่ซับซ้อนกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน และงานในวิชาชีพเทคนิคการแพทย์เป็นงานที่ต้องใช้ความรอบคอบและละเอียดสูง หัวหน้างานควรพิจารณาถึงระบบงานการทำงานให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อนของงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้มีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวกในพื้นที่เก็บข้อมูลทุกท่าน กลุ่มผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านในการทำวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ พ.ศ. 2547. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121, ตอนพิเศษ 64 ก (ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2547).
2. คมชัดลึกออนไลน์. ผลการวิจัยชี้พยาบาลไทย 50% เครียดทำงานหนัก พังยานอนหลับ คุณภาพชีวิตต่ำ เกรงส่งผลกระทบต่อคนไข้ [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 5 มิ.ย. 2559]. แหล่งข้อมูล: <http://www.komchadluek.net/detail/20150205/200859.html>

3. Hackman JR, Oldham GR. Work Redesign. Massachusetts: Addison Wesley Publishing; 1980.
4. Forehand GA, Gilmer BVH. Environmental variation in studies of organizational behavior Psychological Bulletin 1964;62(6):361-82.
5. Larr DV. Improving employee quality of Working Life. Summary report and data Analysis of the Quality of working Life survey carried out June to July 2007 for University of Essex [Internet]. 2010 [cited 2015 Aug 10]. Available from: <http://www.qowl.co.uk>
6. Cochran WJ. Practical nonparametric statistics. New York: John Wiley; 1997.
7. อารีรัตน์ ชวลา. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2551. 115 หน้า.
8. Nunnally JC. Psychometric theory. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1994.
9. Munro BH. Statistical methods for health care research. 6th ed. Philadelphia: Lippincott; 2001.
10. กรวรรณ พรินทรากุล. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2551. 98 หน้า.
11. Dargahi H, Yazdi KH. Quality of work life in Tehran University of Medical Sciences Hospital' clinical laboratories employees. Pakistan Journal of Medical Sciences Quarterly 2007;23(4):630-3.
12. จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศ องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2543. 97 หน้า.
13. ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2557. 97 หน้า.
14. สมบูรณ์ บุหลันเลี่ยมวงศ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วารสารโรงพยาบาล-สกลนคร 2556;16(3):20-7.
15. เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล. วารสาร-เกื้อการุณย์ 2555;19(2):104-11.

Abstract: Work Related Quality of Life among Medical Technologists in Regional Hospital, Ministry of Public Health

Artittaya Piatanom, M.Sc. (Public Health)*; Youwanuch Sattayasomboon, Ph.D. (Community Medicine)**; Bhusita Intaraprasong, Ph.D. (Development Administration)***; Jutatip Sillabutra, Ph.D. (Mathematic)****

* Department of Medical Technology and Clinical Pathology, Ratchaburi Hospital; ** Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University; *** Department of Health System Management, Faculty of Public Health, Valaya Alongkorn Rajabhat University; **** Department of Biostatistics, Faculty of Public Health, Mahidol University, Thailand

Journal of Health Science 2022;31(1):144-53.

A high quality of work life is essential for organizations to continue to attract and retain employees. This cross-sectional explanatory study aimed to assess work related quality of life (WQL) among the medical technologist in regional hospital, Ministry of Public Health. A sample of 250 medical technologists who had worked at least 6 months were selected. Data were collected during December 2016 to December 2017 using a self-administered questionnaire which was reliable ($\alpha > 0.7$). Descriptive statistics were used to explain the variables. Pearson's product moment correlation and stepwise multiple regression analysis were used to identify associated factors and predictors. The results showed that WQL among medical technologists in regional hospital and organization climate were at a high level (mean = 3.65 ± 0.64 , and 3.49 ± 0.39 , respectively). Job characteristics were at a medium level (mean = 3.77 ± 0.51). The job characteristics and organization climate were positively associated with WQL ($r = 0.346$ and 0.734 , respectively, $p < 0.05$) and they were the predictors in regression model that jointly explained 54.1% of the variance in the WQL (adjusted $R^2 = 0.541$, $p < 0.05$). To promote the quality of work life of this group of personnel, the study suggested supervisors support, help and solve problems in the job as well as create good relationships in the workplace.

Keywords: work related quality of life; job characteristics; organization climate; medical technologist